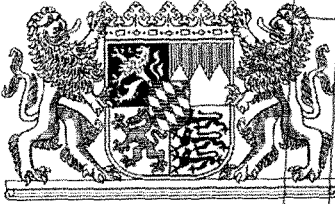


# Abschrift

9 Ca 860/21

Verkündet am: 12.04.2022



Urkundsbeamter der Geschäftsstelle		
Met. Z. K. Rücksprache	Wiedervortage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Würzburg		
28. JULI 2022		
Erfledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet 28.07.22

**Arbeitsgericht Würzburg**

Im Namen des Volkes

## ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

S

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Würzburg  
Martin-Luther-Straße 5 a, 97072 Würzburg

gegen

Firma A

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwalt

hat die 9. Kammer des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer Schweinfurt - auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12.04.2022 durch den Richter am Arbeitsgericht und die ehrenamtlichen Richter und

für Recht erkannt:

- 1) Die Beklagte wird verurteilt, 2.509,73 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.11.2021 an den Kläger zu zahlen.
- 2) Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
- 3) Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 2.509,73 € festgesetzt.
- 4) Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

Streitgegenständlich ist eine Differenzlohnforderung des Klägers gegen die Beklagte

Der Kläger ist seit 01.01.2021 bei der Beklagten als Objektleiter mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.600,00 € beschäftigt. Das Arbeitsentgelt ist gemäß Ziff. 5 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 23.12.2020 jeweils zum 15. des Folgemonats zur Zahlung fällig. Gemäß Ziff. 3 des Arbeitsvertrages beträgt die Kündigungsfrist drei Monate zum Monatsende. In Ziff. 14 des vorformulierten Arbeitsvertrages ist eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttolohnes u.a. für den Fall vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis vertragswidrig, insbesondere ohne Einhaltung der Frist, gekündigt wird. Vollständig lautet die Ziffer 14 des Arbeitsvertrages:

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Bruttolohn zu zahlen, wenn er das Arbeitsverhältnis vertragswidrig, insbesondere ohne Einhaltung der Frist, beendet, aufgrund eines schuldhaften Vertragsverstoßes berechtigt fristlos entlassen wird oder gegen die Verschwiegenheitspflicht und das Konkurrenzverbot verstößt. Der Arbeitgeber behält sich in diesen Fällen vor, einen weitergehenden Schaden gegenüber dem Arbeitnehmer geltend zu machen.“

Mit Schreiben vom 28.09.2021 hat der Kläger das Arbeitsverhältnis zum 31.10.2021 gekündigt.

Die Beklagte ist nach Ansicht des Klägers in Verzug mit der Zahlung des Arbeitsentgeltes für den Zeitraum vom 01.10.2021 bis 31.10.2021. Die Höhe der Forderung ergebe sich aus der Verdienstabrechnung für den Monat Oktober 2021. Dieser sei zu entnehmen, dass die Beklagte einen Betrag in Höhe von 2.014,00 € brutto als „Vertragsstrafe“ und einen Betrag in Höhe von 495,73 € brutto als „Vorgaben falsch“ vom Lohn des Klägers abgezogen habe. Der Beklagten stünden hierfür keine Rechte beiseite.

Der Kläger beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, 2.509,73 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 16.11.2021 an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass der Kläger mit der Kündigung vom 28.09.2021 die vereinbarte Vertragsstrafe verwirkt hat. Der Kläger habe zusätzlich zum monatlichen Bruttoentgelt von 2.600,00 € eine monatliche Umsatzbeteiligung von 422,00 € gehabt, insgesamt also monatlich 3.022,00 €. Hiervon habe die Beklagte  $\frac{2}{3} = 2.014,00$  € als Vertragsstrafe angesetzt. Zu den Aufgaben des Klägers habe es gehört, die Arbeitszeiten der von ihm betreuten Mitarbeiter mitzuteilen. Bei der Einweisung von Frau Sasheva durch Frau Damm habe er 25 Stunden nicht weitergegeben. 15,6 Stunden habe er hinsichtlich der Reinigung der Willi-Sauer-Halle nicht angegeben. Weiterhin habe er es unterlassen 4,02 Stunden hinsichtlich des Bauhofes Bergtheim mitzuteilen. Die Gesamtanzahl der Stunden von 44,62 habe die Beklagte mit einem Stundensatz von 11,11 € multipliziert und den sich hieraus ergebenden Betrag in Höhe von 495,73 € als Schaden geltend gemacht. Die Beklagte habe damit insgesamt 2.509,73 € einbehalten.

Nach Ansicht des Klägers ist der von der Beklagten herangezogene Passus des Arbeitsvertrages zur Vertragsstrafe eine allgemeine Geschäftsbedingung, unterliege deshalb der AGB-Kontrolle und sei deshalb im Ergebnis unwirksam. Die in Ziff. 14 des Arbeitsvertrages dargestellte Verpflichtung des Arbeitnehmers, eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Bruttomonatslohn zu zahlen, benachteilige den Kläger unangemessen und verstoße gegen das Transparenzgebot. Denn hier werde nicht klar, wie hoch die Vertragsstrafe ausfallen solle, da unter Ziff. 5 des Arbeitsvertrages geregelt sei, dass der Arbeitnehmer ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.600,00 € und eine Umsatzbeteiligung in Höhe von einem Prozent bezogen auf den Umsatz des Vormonats erhalte. Zudem solle die Höhe gemäß des Arbeitsvertrages jährlich neu vereinbart werden. Damit sei im Zeitpunkt des Vertragschlusses der Umfang der tatsächlichen Leistungspflicht nicht zu erkennen gewesen, so dass es an hinreichender Bestimmtheit mangle. Außerdem betrage die Höhe der Vertragsstrafe für den Fall der vorzeitigen Beendigung pauschal einen Monatslohn. Damit sei auch der Fall umfasst, dass das Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt gelöst wird, in welchem noch kein kompletter Bruttomonatslohn bis zum Ende der Kündigungsfrist zu bezahlen wäre, womit nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Übersicherung vorliege. Ziff. 14 des Arbeitsvertrages sei auch deshalb unwirksam weil die die Strafe auslösenden Verhaltensweisen nicht klar definiert seien.

Auch der Abzug der 495,73 € brutto sei zu Unrecht erfolgt. Der diesbezügliche Vortrag der Beklagten ist nach Auffassung des Klägers unsubstantiiert. Es sei nicht nachzuvollziehen, wann der Kläger welche Pflichtverletzungen begangen haben soll. Auch werde überhaupt nicht klar, weshalb der Kläger den angeblich verursachten Schaden zu 100% tragen solle.

Die Beklagte weist darauf hin, dass im Arbeitsvertrag festgelegt worden sei, dass sich der monatliche Bruttolohn aus einem Festbetrag von 2.600,00 € und einer Umsatzbeteiligung von 1% zusammensetze. Es könne daher nicht nachvollzogen werden, dass diese Regelung nicht transparent sein soll.

Bezüglich der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen hierzu sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen (§§ 46 Abs. 2 ArbGG, 313 Abs. 2 ZPO).

## Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist begründet.

### I.

Die Klage ist zulässig. Sowohl die Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitsachen (§ 2 Abs. 1. Ziff. 3 a) ArbGG) als auch die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Schweinfurt (§§ 46 Abs. 2 ArbGG, 12, 17 ZPO) sind gegeben.

### II.

Die Klage ist begründet. Dem Kläger steht der mit der Klage geltend gemachte Differenzlohnanspruch zu, da die von der Beklagten vorgenommenen Abzüge nicht gerechtfertigt sind.

Vertragsstrafenvereinbarungen sind gem. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Dabei ist ein strenger Maßstab anzulegen (BAG, NZA 2011, 89). Es darf zu keiner „Übersicherung“ des Arbeitgebers kommen. Wesentlicher Gesichtspunkt ist die Höhe der vereinbarten Vertragsstrafe (Lakies, AGB-Kontrolle von Vertragsstrafenvereinbarungen, ArbAktuell 2014, 313 u. H. a. BAG, Urteil vom 23.9.2010 – 8 AZR 897/08).

Bei dem „Angestellten-Arbeitsvertrag“ der Parteien vom 23.12.2020 (Anlage K 1, Bl. 20 ff. d. A.) handelt es sich unstreitig um einen vorformulierten Arbeitsvertrag und damit um allgemeine Geschäftsbedingungen, die der AGB-Kontrolle unterliegen. Vertragsstrafenvereinbarungen sind grundsätzlich zulässig, können aber im Falle der „Übersicherung“ des Arbeitgebers zu einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers führen und unwirksam sein (§ 307 Abs. 1 BGB). Zulässig sind Vertragsstrafenvereinbarungen, die

das Ziel verfolgen, eine vorzeitige und rechtswidrige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verhindern, etwa den Arbeitnehmer zur Einhaltung von Kündigungsfristen anhalten (LAG Hamm, Urteil vom 14.02. 2001 - 14 Sa 1829/00. Dies gilt auch, soweit es um die Einhaltung von vereinbarten Kündigungsfristen geht, die – wie im vorliegenden Fall – länger sind als die gesetzlichen Kündigungsfristen, sofern § 622 Abs. 6 BGB beachtet wird (BAG, Urteil vom 28.05.2009 - 8 AZR 896/07; BAG, Urteil vom 25.09.2008 - 8 AZR 717/07).

Eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers (§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB) kann jedoch insbesondere aus der Höhe einer Vertragsstrafe folgen. Dabei ist auf eine generell-typisierende Betrachtungsweise bezogen auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses abzustellen. Zur Feststellung der Angemessenheit einer Vertragsstrafe ist die maßgebliche Kündigungsfrist, deren Einhaltung durch die Vertragsstrafe gesichert werden soll, von erheblicher Bedeutung (BAG, BeckRS 2011, 65096; BAG, NZA 2009, 370; BAG NZA-RR 2009, 519). Eine Vertragsstrafenabrede benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen, wenn die Vertragsstrafe für den Fall der vertragswidrigen Lösung des Arbeitsvertrags höher ist als das Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Zeit bis zur ordnungsgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses schulden würde. Dies gilt nicht, wenn das Sanktionsinteresse des Arbeitgebers auf Grund besonderer Umstände den Wert der Arbeitsleistung, der sich in der Arbeitsvergütung bis zur vertraglich zulässigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses dokumentiert, typischerweise und generell übersteigt (BAG, NZA-RR 2009, 519).

So beeinträchtigt eine Vertragsstrafe in Höhe eines vollen Monatsgehalts den Arbeitnehmer unangemessen, wenn er sich rechtmäßig mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen vom Vertrag lösen könnte, wie während einer vereinbarten Probezeit (§ 622 Abs. 3 BGB). Dies führt zur Unwirksamkeit der Vertragsstrafenvereinbarung insgesamt, eine Herabsetzung ist unzulässig. Eine geltungserhaltende Reduktion kommt nicht in Betracht (BAG, NZA 2004, 727). Das wirft die Frage auf, welche Folgen es für die Wirksamkeit einer Vertragsstrafenvereinbarung hat, wenn die Kündigungsfrist während und nach der Probezeit unterschiedlich lang ist, die Vertragsstrafenvereinbarung insoweit aber – wie im vorliegenden Fall in Ziff. 14 des Arbeitsvertrages – nicht differenziert. Richtigerweise ist eine unterschiedslose Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsverdienstes insgesamt unwirksam, wenn die Kündigungsfrist während der Probezeit – wie im vorliegenden Fall gem. Ziff. 1 S. 2 des Arbeitsvertrages – nur zwei Wochen beträgt (BAG, NZA 2011, 89). Weil durch die

Vertragsstrafe gesichert werden soll, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht vorzeitig beendet, liegt in einer Vertragsstrafe in der Höhe eines Bruttomonatsverdienstes eine Übersicherung, weil die zu sichernde Kündigungsfrist nur halb so lang ist. Dabei ist es unerheblich, wenn die Vertragsstrafe erst durch eine Pflichtwidrigkeit des Arbeitnehmers nach Ende der Probezeit unter Geltung der längeren Kündigungsfrist ausgelöst wird. Maßgeblich für die Angemessenheitskontrolle ist der Zeitpunkt der Vertragsvereinbarung. Die Vertragsklausel muss für alle Fallkonstellationen wirksam sein. Ist sie während der Probezeit unwirksam, kann sie nicht danach wirksam werden (BAG, a. a. O.). Darauf, ob die Vertragsstrafenbestimmung in Ziff. 14 des Arbeitsvertrages der Parteien darüber hinaus im Hinblick auf die sie auslösende Pflichtverletzung nicht klar und verständlich ist (§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB) und ob die zu leistende Strafe ihrer Höhe nach klar und bestimmt ist (BAG, Urteil vom 14.08.2007 - 8 AZR 973/06) kam es danach entscheidungserheblich nicht mehr an.

Auch die von der Beklagten in der Abrechnung für Oktober 2021 vorgenommenen Abzüge für „Vorgaben falsch“ in Höhe von 495,73 € brutto sind weder dem Grunde noch der Höhe nach gerechtfertigt. Die Beklagte ist insoweit bereits der ihr obliegenden Darlegungslast für das Vorliegen von schadensersatzauslösenden Pflichtverstößen des Klägers nicht nachgekommen. Die Beklage hat nicht im Einzelnen substantiiert vorgetragen, wann und in welcher Weise der Kläger seinen arbeitsvertraglichen Pflichten im Hinblick auf die Mitteilung von Arbeitszeiten nicht nachgekommen sein soll und hat den von ihr behaupteten Schaden in Höhe von 495,73 € brutto (!) nicht nachvollziehbar erläutert oder nachgewiesen. Damit fehlt es bereits an einem schlüssigen klägerischen Vortrag hinsichtlich der sowohl anspruchbegründenden als auch anspruchsausfüllenden Tatsachen.

Die beantragten Zinsen sind unter dem Gesichtspunkt des Verzugs der Beklagten (§§ 288 Abs 1, 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB) gerechtfertigt.

Der Klage war daher in vollem Umfang stattzugeben.

- 8 -

III.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO. Die Beklagte hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreites zu tragen.

IV.

Die Streitwertfestsetzung erfolgte gem. §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG, 3 ZPO in Höhe des mit der Klage geltend gemachten Anspruchs.

V.

Umstände, welche die gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs.3 ArbGG begründet hätten, sind nicht gegeben.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 € übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht Nürnberg**  
**Roonstraße 20**  
**90429 Nürnberg**

eingelegt werden.